

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 38357

16 augustus 2016

Houtverwerkende Industrie 2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 augustus 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houtverwerkende Industrie

UAW Nr. 11780

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Dutch Manufacturing Association, de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging en de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing:
   A. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, import en groothandel van artikelen van hout of kunststof danwel hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen ter vervanging van deze grondstof dient, waaronder begrepen:
      1. huishoudelijke artikelen (met uitzondering van groothandel);
      2. speelgoederen, waaronder educatieve materialen;
      3. sportartikelen;
      4. gereedschappen en onderdelen daarvan;
      5. technische artikelen ten behoeve van industrie, ambacht, bedrijf, beroep en instellingen;
      6. gebogen en gedraaide, gekartelde, geperste, gelijmde en geverfde producten;
      7. looprekken, kinderstoelen, lectuurbakken;
      8. naaidozen, etagères, thermometers, barometers, borstelhangers, eenvoudige boekenplanken, etensdragers, dienbladen, souvenirartikelen, sigarenkisten, sierdozen en andere houten kleinverpakkingen;
      9. lucifers en potloden;
      10. decoratieve producten voor de particuliere tuin;
      11. fineer;
      12. andere producten van hout of hetgeen ter vervanging daarvan dient, met uitzondering van:
          a. meubelen en onderdelen daarvan;
          b. producten voor de bouwnijverheid (timmerwerk);
          c. triplex en meubelplaat;
          d. parket- en hardhoutvloeren;
          e. houtvezelplaten;
          f. producten van de ondernemingen, vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de rubber- en kunststofindustrie.

      Met uitzondering van de volgende ondernemingen:
      – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;

– ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.

B. 1. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van emballage en pallets van hout of van kunststof, danwel van hetgeen binnen het kader van deze ondernemingen tot vervanging van hout of kunststof als grondstof dient, met uitzondering van de volgende ondernemingen:
   – ondernemingen waarin hoofdzakelijk het bedrijf wordt uitgeoefend van de grafkistenindustrie;
   – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen-bedrijf;
   – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor de Rubber- en Kunststoffenindustrie;
   – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO-en Metalektro;
   – ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.

   2. Op ondernemingen en/of afdelingen van een onderneming waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, het herstellen, assemblage, import en groothandel van houten draag- en/of sierklompen en/of van houten sandalen.

C. Op ondernemingen waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van de vervaardiging, assemblage, groothandel en import van borstels, kwasten, borstelvezels en borstelhaar van de borstel- en kwastenindustrie en/of -assemblage en het borstelvezel- en haarbereidingsbedrijf.

D. Op ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het vervaardigen en/of assembleren van geheel of gedeeltelijk houten vaten, kuipwerk en/of bakken – niet dienende voor verpakking – en aanverwante technische houtwaren, ook als deze artikelen binnen het kader van deze ondernemingen van een andere grondstof dan van hout vervaardigd zijn.

2. Deze CAO geldt niet voor ondernemingen waarvoor een afzonderlijke CAO regelende arbeidsvoorwaarden van kracht is, welke is geregistreerd bij de Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

3. Deze CAO geldt eveneens niet voor afdelingen van ondernemingen, die vallen onder een andere algemeen-verbindendverklaarde CAO.

4. Deze CAO geldt niet voor Bruynzeel Potlodenfabriek te *Bergen op Zoom.*

Artikel 2 Definitie werknemer

1. Bij deze overeenkomst zijn betrokken die mannelijke en vrouwelijke werknemers, die werkzaam zijn bij een onderneming als in artikel 1 bedoeld.

2. De artikelen 3, 9, 10 en 14 zijn niet van toepassing op:
   a. al dan niet uitsluitend leidinggevend en/of toezichthoudend personeel;
   b. administratief personeel;
   c. tekenkamerpersoneel;
   d. handelsreizigers en/of vertegenwoordigers.

3. Voor een werknemer, die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt dat de artikelen 7 lid 4 (opzegtermijn), 7 lid 8 en lid 9a (ketenregeling) en artikel 27 (loondoorbetaling bij ziekte) niet van toepassing zijn.

Artikel 3 Definitie lonen en inkomen

1. Waar in deze overeenkomst sprake is van ‘loon’ wordt hieronder verstaan het uurloon, bedoeld in artikel 10.
   De weeklonen bedragen 40 x het uurloon.
   De maandlonen bedragen 174 x het uurloon.

2. Waar sprake is van ‘inkomen’ wordt hieronder verstaan de bruto-verdienste uit arbeid, doch niet daaronder begrepen de verdienste ingevolge de reistijdenvergoeding ingevolge artikel 24 lid 2, buiten de normale werktijd, of de vergoeding van reis- en verblijfkosten ingevolge artikel 13 lid 3.

Artikel 4 Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

De door partijen ingestelde paritaire commissie waaraan bevoegdheden zijn toegedeeld krachtens artikel 31 van deze CAO.



Artikel 5 Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd, met inachtneming van wettelijke voorschriften, een reglement vast te stellen en voorschriften te geven over het verrichten van de arbeid, alsmede voorschriften, welke strekken ter bevordering van de goede orde en de goede zeden in de onderneming.

2. De bepalingen van dit reglement en deze voorschriften mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 Verplichtingen werknemers

1. De werknemer zal zijn werkzaamheden naar zijn beste vermogen verrichten, volgens de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt.

2. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht wordt daartoe in staat te zijn.

3. In dit geval blijft het inkomen van de werknemer hetzelfde. Betreft het arbeid, behorende tot een hogere loongroep, welke gedurende meer dan een week onafgebroken moet worden verricht, dan zal hem het daarvoor vastgesteld loon dienen te worden betaald en hem het inkomen verkregen in zijn eigenlijke loongroep worden gegarandeerd.

4. Indien de werknemer enig, tot het bedrijf behorend goed opzettelijk of door onachtzaamheid beschadigt of verliest, is artikel 7:632 BW van toepassing.

Artikel 7 Aanvang en einde van de dienstbetrekking

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereen-komst zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald. In bijlage 1 bij deze CAO is een model-arbeidsovereenkomst opgenomen.

2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs c.q. verzendbewijs.

4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
   – korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
   – vijf jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden (of een periode van 8 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
   – tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden (of een periode van 12 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling);
   – vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden (of een periode van 16 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).

   De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand (of een periode van 4 weken bij 4-wekelijkse loonbetaling).

5. Voor werknemers van 45 jaar en ouder bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn minimaal 2 maanden (of 8 weken bij 4 wekelijkse loonbetaling).

6. Voor de AOW-gerechtigde werknemer bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn altijd één maand.

7. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 25 lid 4 valt, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.

8. De arbeidsovereenkomst kan ook voor bepaalde tijd worden aangegaan. Dit dient schriftelijk te gebeuren.

   Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat opzegging vereist is, door het



verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan. Werkgever dient minimaal één maand voor het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te geven of de arbeidsovereenkomst al dan niet verlengd wordt en onder welke voorwaarden (de 'aanzegtermijn').

9. a. Een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt ook van rechtswege wanneer maximaal 3 contracten de totaalduur van maximaal 24 maanden niet overschrijden. Bij de bepaling van de termijnen en het aantal contracten tellen de periode(n), dat de werknemer op uitzendbasis in het bedrijf werkzaam was, mee. Ook bij de verlengde contracten is de aanzegtermijn van toepassing.
   b. In afwijking van het voorgaande geldt bij werknemers, die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dat er maximaal 6 contracten kunnen worden afgesloten in maximaal 48 maanden, waarbij alleen de arbeidsovereenkomsten meetellen, die na de AOW gerechtigde leeftijd worden afgesloten.

10. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 48 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd. Hierbij zijn zaterdagen, zon- en feestdagen uitgezonderd.

11. Bij het aannamebeleid zal de werkgever potentiële werknemers niet benadelen op grond van het feit dat zij 50 jaar of ouder zijn of een hoger risico vormen vanwege een chronische aandoening.

12. De dienstbetrekking eindigt automatisch op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In deze situatie is geen opzegging vereist.

Artikel 7a Proeftijd

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7 lid 1 kan er schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van:
   a. 1 maand: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden, doch korter dan twee jaar, of voor een bepaald project (arbeidsovereenkomst zonder einddatum)
   b. 2 maanden: bij een arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer of voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 Het verrichten van bedrijfsarbeid voor derden

4. De werknemer kan nimmer de verplichting worden opgelegd voor een andere werkgever dan bij wie hij werkzaam is, arbeid te verrichten, tenzij deze arbeid past in het kader van re-integratieafspraken, zoals bedoeld in bijlage 5 van de CAO.

Artikel 9 Indeling functies

De werknemer wordt – rekening houdend met zijn te verrichten werkzaamheden en zijn bekwaamheid daarvoor – door de werkgever ingedeeld in een van de volgende vijf loongroepen:

Loongroep 0

Werknemers zonder opleiding en ervaring, welke voor het eerst in een van de betrokken bedrijfstakken gaan werken, kunnen door de werkgever voor maximaal zes maanden worden ingedeeld in deze loongroep.

Loongroep 1

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige en uitvoerende handelingen waarvoor geen praktijkervaring vereist is en die uitsluitend onder toezicht worden uitgevoerd.
Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/ machines.
Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Inpakker
Het verrichten van zeer eenvoudige inpakwerkzaamheden.



Loongroep 2

De werknemer verricht eenvoudige werkzaamheden, bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor geen tot geringe praktijkervaring vereist is en die in opdracht en veelal onder toezicht worden uitgevoerd.
Eventueel wordt gebruik gemaakt van eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen/ machines. Bij handmatige arbeid is veelal sprake van een beperkte mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Medewerker intern transport
Transporteren van grond-, hulp- en afvalstoffen c.q. gereed product van en naar productie- en magazijnlocaties met eenvoudige manuele of mechanische hulpmiddelen.
Corveeër
Opruimen en schoonmaken van productielocaties in overleg met desbetreffende machinebediener. Afvoeren en scheiden van afval naar de daarvoor bestemde plaatsen.
Kwastenafwerker
Samenvoegen van onderdelen tot kwasten. Ruien van losse haren en knippen van gerede kwasten. Instellen van de benodigde machines. Gericht en georiënteerd invoeren van producten in machines. Signaleren van productie van uitval.
Inpakker
Vouwen en nieten van verpakkingsmateriaal tot dozen. In juiste hoeveelheid verpakken van producten in presentatie-, transport- en/of bulkverpakking. Aanbrengen van etiketten op artikelen en verpakking.
Merker
Machinaal aanbrengen van merken op producten. Verrichten van overige voorbewerkingen (bijv. doorboringen in stelen). Instellen van de benodigde, eenvoudige machines. Gericht en georiënteerd invoeren van (half)producten in machines.
Handlanger
Assisteren van de machinebediener bij het optimaal benutten van de productiecapaciteit van de machine. Hiertoe vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen, verpakken en stickeren van gerede producten, verplaatsen van goederen op de productielocatie, e.d.
Machinevuller/ machinale schuurder
Gericht en georiënteerd invoeren van grondstoffen in machinetoevoerinrichting(en) van één of meer machines. Afstellen van de productgeleidingen en -aanslagen. Vervangen van versleten schuurbanden.
Machinaal houtbewerker
Uitvoeren van eenvoudige houtbewerkingswerkzaamheden op eenvoudige machines (bijv. afkort-, cirkel-, lint- en/of boomzaag). Instellen van deze machines volgens gegeven instructies.
Onervaren medewerker handmatige productie
De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie van pallets en kisten uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten en pallets die uitgebreide afwerking behoeven.
Onervaren reparateur
De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 3

De werknemer verricht werkzaamheden, grotendeels bestaande uit eenduidige, uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met enige theoretische vakkennis en langere praktijkervaring gewenst is en die veelal zelfstandig, maar volgens gegeven instructies worden uitgevoerd.
Bij machinale arbeid wordt gewerkt met minder ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend en ingesteld, ofwel met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend. Bij handmatige arbeid is sprake van een redelijke mate van manuele bekwaamheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Magazijnbediende
Verzorgen van fysieke goederenontvangst, -opslag en -verzending in c.q. vanuit het magazijn. Controleren en in magazijn opslaan van inkomende goederen, verzamelen en verzendgereed maken van goederen volgens klantenorder. Signaleren van afwijkingen in de voorraad en/of levering. Besturen van een heftruck.
Borstelmaker (machinaal)
Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftme-



thodiek. Bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen van de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine.
Borstelmaker (handwerk)
Vervaardigen van diverse soorten borstels door het handmatig vullen van voorgeboorde monturen met borstelmateriaal, gebruik makend van draad en enige vorm van kitmiddel. Signaleren van afwijkingen aan producten.
Kwastenmaker (machinaal)
Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen.
Kwastenmaker (handwerk)
Handmatig vervaardigen van diverse soorten kwasten (behalve witborstels met dekrand en kwasten uit krom varkenshaar). Afwegen van de benodigde hoeveelheid haar, rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren, modelleren en ruien van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.
Schaver
Instellen van de schaafbank op de gewenste schaafdikte, afstellen van de beitels, regelen van de aanvoersnelheid, rekening houdend met het te verwerken materiaal en de benodigde materiaalreductie. Verhelpen van eenvoudige machinestoringen.
Houtschiller
In opdracht schillen van bomen tot houtproducten van gewenste dikte. Bepalen van de wijze waarop het schilproces moet geschieden ter optimale benutting van het ingangsmateriaal, rekening houdend met de eigenschappen van het te verwerken materiaal en de gewenste af te schillen dikte(n). Opspannen van het ingangsmateriaal, instellen en bedienen van de machine, bewaken van de procesgang, verrichten van klein onderhoud.
Lakker/ spuiter
Opbrengen van laksoorten in gewenste kleur en dikte met verfspuit. Zonodig aanmaken van lakken volgens voorgeschreven receptuur, controleren van de laksoorten en viscositeit. Schoonmaken van apparatuur, zorgen voor goede afzuiging. Het bedienen van spuitgietmachine-apparatuur.
Draaier
Machinaal vervaardigen van diverse soorten houtdraaiproducten. In- en omstellen van de (half)automatische houtdraaibanken. Invoeren van grondstoffen, verwisselen en slijpen van gutsen, uitvoeren van klein onderhoud. Signaleren van afwijkingen aan machine en proces.
Zager
In opdracht verzagen en uitkorten van boomdelen tot houtproducten van gewenste formaat. Bepalen van de wijze waarop het zagen moet geschieden ter minimalisering van het resterende houtafval. Bedienen van de zaagmachines, bewaken van het proces, verrichten van klein onderhoud.
Handdraaier
Handmatig vervaardigen van houtproducten op houtdraaibank op basis van aangeleverde tekening of voorbeeld. Slijpen van het benodigde gereedschap.
Onervaren medewerker voorbewerking machinale pallet/ kistenproductielijn.
De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de productielijn.
Ervaren medewerker palletlijn
De werknemer verricht onder leiding werkzaamheden aan de palletlijn.
Ervaren medewerker handmatige productie
De werknemer voert onder leiding werkzaamheden aan de handmatige productie uit. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/ pallets die uitgebreide afwerking behoeven.
Ervaren reparateur
De werknemer voert onder leiding reparaties uit.

Loongroep 4

De werknemer verricht werkzaamheden, bestaande uit uitvoerende handelingen waarvoor een algemene basiskennis, aangevuld met ruime interne of externe opgedane theoretische vakkennis en waarbij tevens bijzondere, veelzijdige en uitgebreide praktijkervaring vereist is en die zelfstandig op basis van eigen interpretatie van richtlijnen worden uitgevoerd.
Bij machinale arbeid wordt gewerkt met ingewikkelde machines, die volgens voorschrift worden bediend en eventueel ingesteld, bij handmatige arbeid is sprake van een hoge mate van manuele bekwaamheid, zelfstandigheid en materiaalgevoel.

Voorbeeldfuncties

Gediplomeerd heftruckchauffeur
Transporteren en distribueren van goederen van, naar en over productie- en magazijnlocaties met



heftruck. Laden en lossen van vrachtwagens. Opnemen, in- c.q. uitnemen van goederen in magazijn- (stellingen).
Borstelmaker (machinaal, inclusief instellen)
Machinaal vervaardigen van diverse soorten borstels, inclusief de vervaardiging volgens de tuftmethodiek. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiegewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Inpakken van gereed product. Signaleren van afwijkingen aan product en machine. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.
Kwastenmaker (machinaal, inclusief instellen)
Machinaal vervaardigen van diverse soorten kwasten. Instellen en bedienen van de diverse, naar productiewijze en automatiseringsgraad te onderscheiden machines. Vullen van de toevoerinrichtingen voor de grond- en hulpstoffen. Verrichten van klein onderhoud, verhelpen van kleine storingen.
Kwastenmaker (handwerk)
Handmatig vervaardigen van alle soorten kwasten. Afwegen van de benodigde hoeveelheid materiaal (haar), rekening houdend met de materiaaleigenschappen. Aanbrengen van omhulsel, richten van haren, modelleren en ruien van kwast, toevoegen van vulmiddel. Signaleren van (half)producten die niet aan de kwaliteitseisen voldoen.
Machinesteller
Op correcte en vlotte wijze in- en omstellen van alle voorkomende houtbewerkingsmachines. Verstrekken van werkinstructies ten aanzien van de bediening aan machinebedieners. Verhelpen van machinestoringen.
Voorwerker
De medewerkende voorman in het productieproces.
Ervaren medewerker voorbewerking machinale pallet/ kisten productielijn.
De werknemer verricht zelfstandig werkzaamheden aan productielijn.
Palletlijnbediende
De werknemer stelt in en bedient zelfstandig de palletlijn.
Kwaliteitscontroleur
Zelfstandig medewerker aan de handmatige productie van pallets en kisten. Dit betreft o.a. afwijkende maten, kleine series en kisten/ pallets die uitgebreide afwerking behoeven.
Palletsorteerder
De werknemer beoordeelt en selecteert pallets en kisten en bepaalt of deze al dan niet reparabel zijn.
Zelfstandig reparateur
Werknemer beoordeelt welke elementen vervangen dienen te worden. Voert reparaties in zelfstandigheid uit, eventueel met behulp van een pallet/ kistendemontagemachine.

Loongroep 5

Gediplomeerde chauffeurs van externe transportmiddelen.
Alle niet genoemde werknemers worden, in overleg met de betrokkene, door de werkgever ingedeeld in één van de vijf loongroepen.
Van de indeling, alsmede van het vast individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode, dient de werkgever schriftelijk mededeling te doen aan de werknemer. Deze schriftelijke mededeling zal ook dienen te geschieden bij tussentijdse wijzigingen in de loongroepindeling.

Artikel 10 Lonen

2. **LONEN MET INGANG VAN 1 AUGUSTUS 2016**
De lonen worden met ingang van 1 augustus 2016 verhoogd met 0,5%.
Vanaf deze datum gelden de volgende lonen

loongroepen	periodiek	I	II	III	IV	V
maximum	3	11,77	11,86	12,08	12,43	13,03
	2	11,57	11,66	11,85	12,18	12,82
	1	11,32	11,43	11,63	11,97	12,56
normloon		**11,08**	**11,18**	**11,41**	**11,74**	**12,32**
	5	10,37	10,45	10,66	10,95	11,54
instroom	4	9,72	9,78	9,94	10,24	10,77
schalen	3	9,05	9,13	9,29	9,59	
vakonvolwassen	2	8,47	8,55	8,69	8,94	
werknemers	1	7,93	7,98	8,11		
	0	7,41	7,49			

Op basis van een 40-urige werkweek, inclusief 124 uren roostervrije tijd

5. De werkgever kan de voor het eerst bij hem in dienst tredende werknemer gedurende de proeftijd



van maximaal twee maanden het wettelijk minimumloon betalen. Dit geldt voor werknemers tot en met 21 jaar. Daarna zal indeling in een loongroep plaatsvinden.

6. Heeft de dienstbetrekking een gedeelte van een loonweek bestaan, dan vindt het voorgaande in evenredigheid toepassing naar het aantal uren dienstverband.

7. Is het loon van een werknemer naar tijdruimte vastgesteld, dan bedraagt dit over een week nimmer minder dan berekend naar het uurloon, in dit artikel vastgelegd.

8. Loonstrook:
   De werkgever is verplicht de werknemer bij iedere loonbetaling een loonstrook, met uitsplitsing van basisloon en toeslagen, te verstrekken.

9. Loonopgave:
   De werkgever is verplicht jaarlijks voor 15 februari aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hen verdiende loon en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.
   Verhoging van het loon op grond van het bereiken van een hogere leeftijd zal geschieden met ingang van de loonperiode, direct volgende op de verjaardag van de werknemer.

Artikel 10a Loonsverhoging leidinggevend en administratief personeel

1. Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub a, b, c en d, met een uurloon hoger dan het maximum van loongroep 5, geldt de helft van de bij deze CAO overeengekomen loonsverhogingen. De loonsverhogingen voor deze categorieën gelden voor het feitelijke uurloon.

2. Voor personeel behorend tot de categorieën, zoals genoemd in artikel 2 lid 2 sub a, b, c en d, met een uurloon tot het maximum van loongroep 5, gelden de bij deze CAO overeengekomen loonsverhogingen.

Artikel 11 Toeslagen

1. Diplomatoeslag:
   Werknemers van 22 jaar en ouder die een vakexamendiploma bezitten voor kwalificaties, die onder het beheer van de Samenwerkings-organisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vallen en de daaropvolgende of verwante kwalificaties, ontvangen een diplomatoeslag van € 5,96 per week.
   Werknemers van 22 jaar en ouder, die een VEV-diploma bezitten, ontvangen een toeslag € 5,96 per week.

2. EHBO-toeslag: aan een werknemer die in dit kader door de werkgever is aangesteld, en die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma, wordt een toeslag verleend van € 6,27 per week.

3. BHV-ers die geen EHBO-diploma bezitten maar wel een BHV diploma bezitten en up-to-date houden, komen in aanmerking voor een toeslag van € 2,96 per week.

4. Voor personen die zowel een EHBO- als een BHV-diploma hebben en die diploma's onderhouden geldt de EHBO-toeslag. Derhalve vindt geen cumulatie van EHBO- en BHV-toeslagen plaats.

Artikel 12 Vergoedingen

De volgende vergoedingen gelden:
1. De werkgevers zullen aan de werknemers voor zover zij het voor hun werk benodigde gereedschap niet verstrekken, een tegemoetkoming van € 2,98 per week verlenen in de kosten van aanschaf en het onderhoud daarvan.
2. In bedrijven waar de werknemers gebruik dienen te maken van werkkleding, zullen de werkgevers aan de werknemers een werkkledingvergoeding verstrekken van € 0,59 per gewerkte dag, voor zover de werkgever de benodigde werkkleding niet verstrekt.

Artikel 13 Reiskostenvergoeding

1. Behoudens gevallen waarin de werkgever zelf het vervoer op enigerlei wijze heeft geregeld, zal aan de werknemer wiens woonplaats meer dan 10 kilometer van de werkplaats gelegen is en die de woon-/ werkafstand per openbaar vervoer aflegt, een vergoeding voor de vervoerskosten worden gegeven ter grootte van de reiskosten van openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief. De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en de werkplaats.

In andere gevallen geldt de onderstaande tabel. Deze maandelijkse bedragen luiden als volgt (bij tenminste vier reisdagen per week):

Enkele reisafstand	Vergoeding
0 t/m 10 km	€ 0
11 t/m 15 km	€ 88
16 t/m 20 km	€ 113
21 km of meer	€ 149

Als 1, 2 of 3 dagen per week gereisd wordt, bestaat recht op respectievelijk 25%, 50% dan wel 75% van de vorenstaande vergoedingen.
De afstand wordt berekend aan de hand van de postcodes van het woonadres en van de werkplaats.
Deze regeling is niet van toepassing indien een werknemer op eigen initiatief verhuist naar een woonplaats verder gelegen van de werkplaats. Alsdan kan in overleg met de werkgever een reiskostenregeling worden overeengekomen, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht blijft houden op de vergoeding die hij reeds kreeg.

2. De vergoeding is alleen verschuldigd over gewerkte dagen. Over werkdagen, waarop de werknemer geoorloofd heeft verzuimd, zal de vergoeding niettemin worden doorbetaald, indien de werknemer een traject-abonnement kan overleggen.

3. De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding voor de vervoerskosten betalen ter grootte van de reiskosten van het openbaar vervoer, op basis van het laagste tarief, indien de werknemer zich voor de controle van zijn ziekteverzuim over een afstand van meer dan 10 km moet verplaatsen van zijn woonplaats.

4. De bedrijfshulpverlener ontvangt voor het buiten werktijd volgen van lessen ten behoeve van het behalen en behouden van het EHBO-diploma een reiskostenvergoeding overeenkomstig lid 3.

Artikel 14 Tariefwerk

1. Bij de toepassing van gemeten tarieven zal een aan de prestatie evenredige toeslag kunnen worden verdiend.

2. Voor de werknemers, die door de bijzondere aard van hun werkzaamheden niet in tarief kunnen werken, doch wier werkzaamheden in zodanig verband staan met die van de tariefwerkers, dat de voortgang van de werkzaamheden van de ene groep rechtstreeks en voortdurend wordt beïnvloed door die van de andere groep, kan een toeslag worden vastgesteld van ten hoogste 75% van het gemiddelde percentage dat de werknemers in tariefwerk in dezelfde afdeling boven hun uurloon als bedoeld in artikel 10 verdienen.

3. Indien gewerkt wordt in ervaringstarieven, worden deze tarieven zodanig vastgesteld dat het totale bedrag aan tariefloon dat wordt uitbetaald – berekend over de periode van twee maanden – ten hoogste 7% van het totaal uitgekeerde loon over deze periode zal bedragen voor het in tarief werkende personeel.

4. De tarieven zullen voor de jeugdigen niet lager worden gesteld dan voor werknemers van 22 jaar en ouder.

5. Aan werknemers, die niet in tarief werken, kan ter beloning van bijzondere prestaties een waarderingstoeslag worden betaald, bedragende gemiddeld per onderneming maximaal 5% van het totale voor hem volgens artikel 10 geldende basisloon.

Artikel 15 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt per jaar:
   – 2.080 uur bij een jaar met 260 werkdagen;
   – 2.088 uur bij een jaar met 261 werkdagen.
   De normale arbeidsduur is gebaseerd op 8 uur per dag over de eerste vijf werkdagen van de week en op 40 uur per week. Ten aanzien van roostervrije uren geldt het bepaalde in lid 6.
   Voor portiers en bewakers geldt het onderhavige lid niet.

2. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt niet voor hen, die uit de aard hunner werkzaamheden aan een andere werktijdregeling gebonden zijn en indien de indeling in ploegen een andere regeling vereist.

3. De gewone werktijd wordt geacht te vallen tussen 07.00 uur en 20.00 uur, tenzij in verband met maatregelen ter regeling van de stroomvoorziening of overheidsmaatregelen van andere aard de werktijd tijdelijk moet worden verschoven.

4. De werk- en schafttijden alsmede het overwerk zullen in overleg met de werknemers, respectievelijk met de instemming van de ondernemings-raad/personeelsvertegenwoordiging door de werkgever worden vastgesteld. Mocht er geen overeenstemming bereikt worden, dan wordt dit geschil voorgelegd aan de Vakraad respectievelijk de bedrijfscommissie.

5. Op verzoek van de individuele werknemer treedt de werkgever in overleg om – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – nadere afspraken te maken over werktijden, als privé-omstandigheden dan wel zorgverplichtingen daartoe aanleiding geven.

6. a. Op basis van de 40-urige werkweek worden per kalenderjaar aan de werknemer 124 uur met behoud van loon als roostervrije tijd toegekend.
Indien in overleg met de ondernemingsraad/personeels-vertegenwoordiging gekozen wordt voor een werkweek van minder dan 40 uur, wordt per kalenderjaar aan de werknemer roostervrije tijd toegekend, volgens onderstaande tabel:

lengte werkweek	roostervrije tijd
40-urige werkweek	124 uren
39-urige werkweek	78 uren
38-urige werkweek	32 uren
37½-urige werkweek	9 uren

b. Bij een dienstbetrekking in deeltijd van minder dan 40 uur per week, zal aan de werknemer naar rato met behoud van loon roostervrije tijd worden toegekend.
c. Vaststelling van roostervrije uren geschiedt door de werkgever of een daartoe aangewezen functionaris in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvertegenwoordiging door middel van een jaarrooster.
d. Indien het bedrijfsbelang zulks vereist, is de werkgever in overleg met de werknemers gerechtigd het reeds vastgestelde jaarrooster te wijzigen.
e. Roostervrije uren worden niet vastgesteld op feestdagen of op vakantiedagen, vakantiedagdelen, of vakantie-uren.
f. Roostervrije uren kunnen individueel en roulerend worden vastgesteld, danwel collectief per afdeling, danwel collectief per bedrijf, danwel deels individueel en deels collectief.
g. Roostervrije tijd kan per uur, per dagdeel of per dag worden vastgesteld.
h. Roostervrije tijd wordt niet vervangen in geval van arbeidsongeschiktheid.
i. Indien op verzoek van de werkgever in roostervrije tijd wordt gewerkt, wordt ten hoogste binnen twee maanden vervangende roostervrije tijd toegekend. Over de aldus gewerkte tijd wordt geen overwerktoeslag betaald.
j. Bij indiensttreding behoeft geen roostervrije tijd te worden opgebouwd.
k. Bij uitdiensttreding vindt geen afrekening plaats van de in de toekomst gelegen roostervrije tijd.

7. In gevallen van afwijking van de wekelijkse 40-urige arbeidsduur geldt het volgende:
a. De werkgever kan werkweken vaststellen die afwijken van de in het eerste lid genoemde normale arbeidsduur, in dier voege dat de individuele arbeidsduur per dag maximaal 9 uur kan bedragen, en de wekelijkse arbeidsduur (voor werknemers in de dagdienst) maximaal 45 uur.
De minimale arbeidsduur bedraagt 31 uur per week, doch hiervan kan, na verkregen toestemming van de Vakraad, naar beneden worden afgeweken.
Het aantal arbeidsuren per kalenderjaar mag niet meer bedragen dan uit lid 1 van dit artikel volgt.
b. Van deze voor de onderneming of afdelingen van een onderneming vastgestelde werkweken met een afwijkende arbeidsduur zullen roosters worden opgesteld en in de onderneming kenbaar worden gemaakt.
c. Op de uren, waarop arbeid wordt verricht buiten de grenzen van de arbeidsduur, die overeenkomstig dit lid is vastgelegd, blijft artikel 21 van toepassing.

8. In bijzondere gevallen kan, mits schriftelijk aangevraagd, de Vakraad, rekening houdend met de hiervoor genoemde leden van dit artikel, toestemming verlenen voor een bepaalde periode 9,5 uur per dag te werken.

Artikel 17 Deeltijdwerk

1. Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal de werknemer die daarom verzoekt, in de gelegenheid worden gesteld om in deeltijd te werken.

2. Werknemers die in deeltijd werken, bouwen ook vakantierechten op over de uren die meer zijn gewerkt dan het aantal uren van hun arbeidsovereenkomst.
   Werknemers bouwen bovendien over deze uren pensioenrechten op.

Artikel 17a Deeltijdwerk 55-plussers

1. De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om op basis van 80% dienstverband te gaan werken (standaard betekent dit een vierdaagse werkweek), met behoud van de vroeg- en ouderdomspensioenopbouw op basis van een 100% dienstverband.

2. De extra benodigde vroeg- en ouderdomspensioenpremie die moet worden opgebracht (20%) komt volledig ten laste van de werkgever.

3. Het is de werknemer, die gebruik maakt van het in het eerste lid omschreven recht, verboden beroepsarbeid voor eigen rekening of voor derden te verrichten.

4. De werkgever kan op verzoek van de werknemer de 80% dienstverband op een andere manier indelen dan de in het eerste lid vermelde standaard vierdaagse werkweek.

5. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet de toepassing van artikel 25, lid 4.

6. Onverminderd het bepaalde in lid 1 en 5 van dit artikel, gelden alle rechten die normaal gesproken gerelateerd zijn aan de omvang van het dienstverband naar rato.

7. Werknemer en werkgever kunnen binnen het kader van deze deeltijdwerkbepaling afspraken maken die leiden tot een dienstverband tussen 80% en 100%.

Artikel 18 Scholing/(vak)opleiding/loopbaanbeleid

Vakopleiding

1. Iedere werknemer heeft het recht om met zijn werkgever een leer-arbeidsovereenkomst af te sluiten, waarvan hij de verplichtingen zal nakomen.
   De werkgevers zijn derhalve verplicht eraan mee te werken dat de werknemers, indien zij dit wensen, vakonderwijs volgen aan een school, wiens kwalificaties onder het beheer van de Samenwerkings-organisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vallen en de daarop volgende of verwante kwalificaties of de Stichting Opleidingen Metaal. Voor de duur van de opleiding zal er een werkgarantie worden afgegeven door de werkgever.
2. Indien de vakopleiding voor werknemers met een leer-arbeidsovereenkomst plaatsvindt tijdens de werktijd en buiten de werkplaats, zullen de verzuimde uren door de werkgever worden vergoed tot een maximum van acht uur per week.
3. Ook zullen de verzuimde werkuren worden vergoed voor het doen van een door de organisaties in lid 1 genoemd erkend examen, verband houdende met de vakopleiding.
4. Indien er twijfel bestaat over de vraag of een werknemer geschikt is voor het volgen van vakonderwijs, kan het oordeel worden gevraagd van de in dit artikel genoemde organisaties.
5. Werknemers, die werken en leren combineren, ontvangen een inkomen en een aantal vakantie- en snipperdagen evenredig aan het aantal gewerkte dagen in verhouding tot het normale aantal werkdagen op grond van artikel 15.
6. Ongeacht hun leeftijd kunnen werknemers die een assistent opleiding, een basisberoepsopleiding of een vakopleiding in het Kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs wiens kwalificaties onder het beheer van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) vallen en de daarop volgende of verwante kwalificaties volgen kunnen een vergoeding krijgen conform de CAO Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie.
7. Werkgevers die werknemers in dienst hebben op basis van de Beroepsbegeleidende leerweg volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, komen in aanmerking voor een korting op de af te dragen loonbelasting/ premie volksverzekeringen. Meer informatie over deze regeling kan worden verkregen bij de Belastingdienst, onder andere via de Belasting Telefoon voor ondernemers, telefoonnummer 0800-0543 (gratis).

Scholing

8. Aan alle werknemers, behalve zij die een opleiding volgen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, zal maximaal 24 uur per contractjaar vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor het met toestemming van de werkgever volgen van een cursus ten behoeve van functies binnen of buiten de bedrijfstak.
   Indien deze scholingsuren in enig jaar niet besteed kunnen worden, kunnen deze tot een maximum van 10 uur in het volgende jaar worden opgenomen. Deze zogenaamde spaaruren blijven maximaal 1 jaar staan.



Indien een werknemer niet deelneemt of wenst deel te nemen aan scholing zoals hier bedoeld, bouwt hij ook geen spaaruren op.

9. De werkgever wordt verplicht een bedrijfsbreed scholingsbeleid te voeren dat in overleg met betrokken personeelsleden of Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging tot stand komt. Met een maximum van 24 uur per full time werknemer per contractjaar (deeltijd naar rato). Indien dit beleid of de instemming van het personeel ontbreekt, worden de in artikel 18 lid 8 genoemde spaaruren uitgebreid van 10 naar 24 uur op full time basis (deeltijd naar rato) en blijven deze spaaruren 2 jaar staan, waarna tenminste de helft van het aantal spaaruren aan de werknemer wordt toegekend als zijnde extra verlofuren.
10. Als een werknemer schriftelijk afziet van de aangeboden scholing, dan kan hij hier ook geen rechten aan ontlenen.
11. Werknemers die uit dienst treden nadat zij een opleiding hebben voltooid, moeten de opleidingskosten aan de werkgever vergoeden volgens onderstaande staffel:
    - uitdiensttreding in het eerste jaar na de opleiding: 100% van de kosten
    - uitdiensttreding in het tweede jaar na de opleiding: 2/3 van de kosten
    - uitdiensttreding in het derde jaar na de opleiding: 1/3 van de kosten.
12. Werknemers die zonder geldige reden een opleiding afbreken, dienen de kosten daarvan aan de werkgever te vergoeden. De werkgever kan besluiten de voor de opleiding niet gewerkte dagen in te houden op de verlofdagen.
13. Leden van een Personeelsvertegenwoordiging hebben recht op 3 scholingsdagen per zittingsperiode van 3 jaar.

Cursus Veilig en Gezond werken

14. Nieuwe medewerkers in de bedrijfstak zullen zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 4 maanden na indiensttreding, een cursus over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. Deze cursus kan ook in-company worden gegeven, met dien verstande dat de cursus dan door een deskundige wordt verzorgd.
    Daaraan voorafgaand dienen zij instructie op het werk te krijgen. Daartoe zal een instructiepakket worden ontwikkeld.

Loopbaanbeleid

15. Werkgever en werknemer plannen in onderling overleg één keer per drie jaar een gesprek over loopbaanontwikkeling. Indien de werknemer tussentijds een gesprek wenst over zijn loopbaanontwikkeling, kan hij dit jaarlijks bij de werkgever aanvragen. De werkgever geeft hieraan zijn medewerking.

Artikel 19 Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkster-maandag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (2010, 2015 enz.), wordt niet gewerkt, tenzij sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 21, onverminderd het bepaalde in lid 5 van dat artikel.

3. De werkgever zal de werknemer die de Nationale Bevrijdingsdag, anders dan in een lustrumjaar wenst te vieren, toestaan, indien de wens hiertoe te kennen is gegeven en de werknemer nog snipperdagen tegoed heeft.

Artikel 20 Vergoeding feestdagen

1. Indien op de feestdagen, als genoemd in artikel 19, door de werknemer niet wordt gewerkt, ontvangt hij het inkomen, dat hij verdiend zou hebben wanneer deze feestdagen werkdagen zouden zijn geweest. Met dien verstande dat met incidenteel overwerk geen rekening wordt gehouden.

2. Het inkomen wordt in deze gevallen berekend op de grondslag van het door de werknemer gedurende het voorafgaande kalenderkwartaal verdiende gemiddelde inkomen. Voor werknemers, wier gemiddelde inkomen niet op deze grondslag berekend kan worden, omdat zij eerst korte tijd werkzaam zijn geweest, wordt dit gemiddelde gelijkgesteld aan dat van andere overeenkomstige werknemers, die gedurende bedoeld kwartaal in hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Voor hen, die gedurende of sedert bedoeld kalenderkwartaal zijn overgegaan naar een hogere loonklasse, wordt het inkomen berekend op de grondslag van het voor hen ten tijde van de vrije dag of dagen geldende inkomen.



Artikel 21 Overwerk

1. In bijzondere omstandigheden is de werkgever gerechtigd overwerk te laten verrichten. Dit kan echter alleen met instemming van de meerderheid van de bij het overwerk betrokken werknemers. De werknemer is alsdan gehouden dat overwerk te verrichten.

2. Onder overwerk wordt verstaan, het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale dagelijkse arbeidstijd als bedoeld in artikel 15 lid 1.
Structureel overwerk is het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 15 lid 1 met een vaste frequentie gedurende langer dan zes maanden. Dit structurele overwerk is niet toegestaan. Onder bijzondere omstandigheden kunnen ontheffingen worden aangevraagd bij de Vakraad.

3. Niet als overuren zal worden beschouwd de tijd, dat er arbeid wordt verricht in verband met het inhalen van onderbroken of verkorte werktijd. Arbeid buiten de normale werktijd wordt als overwerk beschouwd, behalve voor machinisten, stokers, portiers en bewakers, wier werktijden zoveel langer zullen zijn als in verband met hun normale werkzaamheden noodzakelijk is.

4. Indien een werkgever langer dan een week door bij hem in dienst zijnde werknemers overwerk laat verrichten, dan is naast de instemming van de daarbij betrokken werknemers tevens de instemming van de eventueel aanwezige ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging vereist.

5. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zondag of de feestdagen, genoemd in artikel 19.

6. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.

7. Indien, met inachtneming van het in de voorgaande leden gestelde, overwerk wordt verricht, dan zal dat overwerk zoveel mogelijk worden verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone werktijd. De werkgever zal, zo mogelijk tijdig (voor 12.00 uur), bekend maken dat het overwerk moet worden verricht.

8. De werkgever kan, indien de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, de vergoeding voor overuren en/of overwerktoeslag in vrije tijd uitkeren.
De vrije tijd dient in beginsel binnen 30 dagen, nadat het overwerk is verricht, te worden opgenomen.

9. Vergoeding voor overwerk is gelijk aan de duur van het overwerk plus een toeslag in tijd. De overwerktoeslag wordt berekend over het basisuurloon, genoemd in artikel 10.
Deze toeslag bedraagt:
   a. 25% voor de eerste twee uren overwerk per dag, voorafgaand of aansluitend aan de gewone werktijd per dag;
   b. 50% voor overwerk verricht op zaterdag en gedurende de uren tussen 23.00 en 05.00 uur en overwerk verricht na de twee aansluitende uren genoemd in lid 9 sub a.

10. a. Voor arbeid op zondag, niet zijnde een in artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 100% extra inkomen.
   b. Voor arbeid op zaterdag of op zondag, tevens zijnde een in artikel 19 genoemde feestdag, wordt het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
   c. Voor arbeid op een in artikel 19 genoemde feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, wordt boven de in artikel 20 bedoelde vergoeding het loon uitbetaald met 125% extra inkomen.
   d. De zon- en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

11. Geen overwerktoeslag is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd en niet langer duurt dan een half uur.

12. In een week, waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of willekeurig verzuim minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren, waarover extra inkomen moet worden betaald.

13. Het bepaalde onder lid 1 tot en met 9 en lid 11 van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers, als bedoeld in artikel 2 lid 2 onder a tot en met d.

14. De in lid 9 en 10 genoemde toeslagen worden berekend van het basisuurloon, genoemd in artikel 10.

Artikel 22 Ploegendienst

1. De werkgever die een ploegendienst wil invoeren, behoeft hiervoor de instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.

2. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg, tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 15% toeslag op het inkomen over de in ploegendienst gewerkte tijd worden betaald.

3. Indien in tweeploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers in de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte tijd worden betaald.

4. Indien in een drieploegendienst moet worden gewerkt, dan zal aan de werknemers van de morgen- en middagploeg 15% en aan de werknemers van de nachtploeg 30% toeslag op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.

5. Artikel 15 lid 1 van deze CAO blijft onverkort van toepassing.

6. Werknemers van 54 jaar en ouder kunnen door de werkgever niet verplicht worden tot het werken in ploegendiensten.

7. In de navolgende gevallen zal in overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging of vakbondsvertegenwoordiging worden bezien in hoeverre er een financiële afbouwregeling mogelijk is:
   a. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, in de dagdienst wordt geplaatst.
   b. Als een werknemer, die minimaal 1 jaar in een drieploegendienst heeft gewerkt, in een tweeploegendienst wordt geplaatst.
   c. Indien de werknemer het dienstverband is aangevangen, waarbij het werken in een ploegendienst was overeengekomen en deze ploegendienst minimaal één jaar heeft geduurd.

   De financiële afbouwregeling zal niet van toepassing zijn, indien betrokken werknemer op eigen verzoek van een ploegendienst naar een dagdienst, of van een drieploegendienst naar een tweeploegendienst gaat.

Artikel 23 Nachtarbeid

Indien door bijzondere omstandigheden buiten die, bedoeld in artikel 21 lid 1, alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, dan zal voor de uren tussen 20.00 en 07.00 uur een toeslag van 30% op het inkomen over de gewerkte uren worden betaald.

Artikel 24 Werken in andere gemeenten

1. Bij het werken op karweien buiten de gemeente waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, wordt, met uitzondering van arbeid op zondag, geen extra inkomen voor overwerk betaald, als bedoeld in artikel 21, tenzij overwerk door de werkgever wordt opgedragen.

2. De tijd, nodig voor het gaan naar en het terugkeren van het karwei, wordt met het volle uurloon vergoed, zonder extra inkomen voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat nimmer minder dan een normale arbeidsdag in gewoon uurloon zal worden uitbetaald.
   Wanneer echter een werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmee de hiervoor benodigde reistijd de normale heen- en terugreistijd van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.

3. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.

Artikel 25 Vakantie / Vakantietoeslag

Vakantie

2. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, wordt het begrip ‘vakantiejaar’ gehanteerd. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar.
3. Behoudens het bepaalde in de leden 5 en 9 belopen de vakantie-aanspraken op jaarbasis 25 dagen met behoud van inkomen. Voor werknemers die een dienstverband zijn aangegaan voor minder

dan de normale arbeidsduur, als bedoeld in artikel 15 lid 1, gelden de bepalingen omtrent beloning, vergoedingen, vakantie, snipper- en roostervrije dagen naar verhouding.
De vakantierechten kunnen desgewenst uitgedrukt worden in uren. De vakantieduur komt overeen met de gemiddelde arbeidsduur per week maal 5.
Vakantiedagen, vakantiedagdelen of vakantie-uren kunnen niet afgeschreven worden, wanneer reeds roostervrije tijd op betreffende data is vastgesteld.

4. Van de in lid 3 genoemde vakantie-aanspraken worden 15 dagen aaneengesloten gegeven. Deze aaneengesloten periode van 15 vakantiedagen wordt voor het einde van het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever, na overleg met werknemers c.q. ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, vastgesteld en aan de werknemers meegedeeld.
Van de resterende tien vakantiedagen zullen er drie dagen in overleg met de werknemers, c.q. met instemming van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging door de werkgever als collectieve vakantiedagen worden vastgesteld.
De resterende zeven vakantiedagen kunnen als individuele snipperdagen, in hele of halve dagen, worden opgenomen. Een verzoek hiertoe dient tenminste één week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.
5. a. De in lid 3 geregelde vakantieaanspraken worden verlengd met twee dagen bij 25 jaar onafgebroken dienstverband; de tijd gedurende welke de werknemer de dienstplicht heeft vervuld, wordt betrokken in de berekening van het aantal dienstjaren, mits de betrokken werknemer is teruggekeerd bij dezelfde werkgever na de vervulling van de dienstplicht.
b. Per 1 januari 2016 gelden de volgende afspraken:
Een werknemer van 56 jaar heeft recht op twee extra vakantiedagen;
Een werknemer van 57 jaar heeft recht op drie extra vakantiedagen;
Een werknemer van 58 jaar heeft recht op vier extra vakantiedagen;
Een werknemer van 59 jaar heeft recht op vijf extra vakantiedagen;
Een werknemer van 60 jaar heeft recht op zes extra vakantiedagen.
Voor werknemers die reeds in aanmerking komen voor seniorendagen geldt dat zij door de verschuiving van de leeftijdsgrenzen nooit minder seniorendagen kunnen krijgen dan dat ze al hebben.
c. De extra dagen onder a en b worden verworven in het jaar dat de betreffende dienstjaren respectievelijk leeftijd worden bereikt.
6. De werknemer die op 1 januari minder dan een jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een evenredig gedeelte van de in lid 3 genoemde vakantiedagen met behoud van inkomen.
7. De werkgever is, wanneer hij de werkzaamheden in het bedrijf in verband met de aaneengesloten vakantie tijdelijk stilzet, niet verplicht aan een werknemer, die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op een volle vakantie, het loon door te betalen over de dagen, waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen aanspraak kan maken. Zoveel mogelijk zullen echter deze dagen worden gecompenseerd met de snipperdagen, waarop de betrokkene aanspraak heeft of in de toekomst krijgt.
8. Een werknemer, die op 1 januari een jaar in hetzelfde bedrijf werkzaam is geweest en op die datum de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in het op deze datum aanvangende vakantiejaar recht op een extra vakantie van vijf aaneengesloten dagen. De werkgever zal bepalen of deze dagen als vakantie- en/of snipperdagen kunnen worden opgenomen. Het tijdvak van deze extra vakantie zal worden bepaald in overleg met de werkgever en kan nimmer worden vervangen door een uitkering in geld.
9. Onder de snipperdagen zijn niet begrepen de in de artikel 19 genoemde feestdagen en de in artikel 26 genoemde korte verzuimen.
10. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de vakantie-aanspraken over het lopende vakantiejaar, voor zover nog niet genoten in de vorm van vakantie- en snipperdagen, zulks onverminderd zijn nog eventuele resterende vakantie-aanspraken op grond van dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.
13. Van de bepalingen inzake het verwerven van vakantieaanspraken zoals genoemd in artikel 7:635 BW lid 1 tot en met 3 kan op ondernemingsniveau niet worden afgeweken.

Vakantietoeslag

14. De werknemers hebben recht op een vakantietoeslag van 8% van het inkomen, dat zij gedurende de periode van 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar in dienst van dezelfde werkgever hebben genoten.
Als inkomen zal hierbij tevens worden aangemerkt het gederfde inkomen wegens ziekte, conform de Ziektewet. Als gederfd daginkomen wordt genomen het bedrag dat ter berekening van de uitkering door het uitvoeringsorgaan is vastgesteld.
15. De vakantietoeslag wordt uitbetaald bij de laatste loonbetaling voor de vakantie, doch uiterlijk op 1 juni van enig jaar.
16. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van

8% van het inkomen, dat hij in het lopend vakantiejaar heeft genoten, voor zover althans deze vakantietoeslag nog niet werd uitbetaald, alles onverminderd zijn nog resterend recht op vakantietoeslag op grond van zijn dienstverband gedurende het voorafgaande vakantiejaar.

Artikel 26 Korte verzuimen/onbetaald verlof/palliatief verlof

1. In geval van verzuim, als bedoeld in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het inkomen niet doorbetaald, behalve in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd:
   a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een dag;
   b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
   c. bij huwelijk, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van één van de (schoon)ouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, bij de huwelijken van zusters en broers van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond en bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;
   d. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling en gedurende drie normale werkdagen in een tijdvak te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
   e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en/of eigen kind(eren) en/of inwonende (schoon)ouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
   f. bij overlijden van één van de ouders of schoonouders gedurende 3 dagen;
   g. bij overlijden van één van de stiefouders, of aangehuwde kind(eren) gedurende een dag, alsmede gedurende de dag van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
   h. bij de begrafenis van één van de broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van beide zijden of kleinkinderen, gedurende een dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
   i. bij militaire inspectie indien daarvoor door de overheid geen vergoeding gegeven wordt, gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn;
   j. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor onvermijdelijk benodigde tijd;
   k. bij ontslag, als gevolg van slapte in het bedrijf, krijgt een werknemer, die ten minste drie maanden achtereenvolgend in dienst is, gedurende één dag verlof voor het zoeken naar een andere werkgever;
   l. bij ongeval over de dag waarop het ongeval plaatsvond;
   m. voor bezoek aan de huisarts, tandarts en/of fysiotherapeut verleent de werkgever jaarlijks in totaal maximaal 8 uur doorbetaald verlof. Kort verzuim dat deze maximale 8 uur op jaarbasis overschrijdt, is onbetaald verlof. Als sprake is van een acuut geval verleent de werkgever doorbetaald verlof. Acute gevallen worden voor de vaststelling van het aantal uren niet meegerekend.
   voor specialistenbezoek zal de mogelijkheid worden geboden betaald verlof te verkrijgen gedurende maximaal 2,5 uur.
   De termijn van 2,5 uur voor het specialistenbezoek wordt verlengd voor de duur van het verzuim, indien de noodzaak daartoe door de werknemer wordt aangetoond, door middel van een aantekening van de specialist op het verwijskaartje van de huisarts;
   n. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, éénmaal per jaar een dag vrijaf met behoud van loon;
   o. bij acute ziekenhuisopname van de partner of een thuiswonend kind, zal de werknemer ten hoogste op dezelfde dag een dag verlof met behoud van loon worden verstrekt (calamiteitenverlof).
   Onder verzuim als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het verzuim van de tijd waarin, indien niet verzuimd had moeten worden, zou zijn gewerkt.
3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o wordt onder echtgen(o)ot(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële mededeling, het wettelijk geregistreerd partnerschap danwel een belastingopgave.
3. Bij de toepassing van het bepaalde in dit artikel onder lid 1a t/m 1o zijn de regelingen die van toepassing zijn op pleeg-, klein- of achterkleinkinderen eveneens van toepassing op geadopteerde kinderen.

Onbetaald verlof

5. Werknemers die in aanmerking komen voor adoptie van een kind kunnen hiervoor vier weken onbetaald verlof opnemen.
6. Werknemers kunnen per jaar vijf dagen onbetaald rouwverlof opnemen in verband met het overlijden van één van de familieleden van de werknemer als bedoeld in lid 1 sub e t/m f van dit artikel.

Palliatief verlof

7. Onder palliatief verlof wordt verstaan: verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding van een naaste.
   – Kortdurend palliatief verlof, dat wil zeggen verlof voor maximaal 10 dagen, wordt voor 70% door betaald. Dit verlof geldt voor de verzorging van kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders.
   – Langdurend onbetaald palliatief verlof, met een maximum van 6 maanden inclusief de 10 betaalde dagen, geldt voor kinderen, pleegkinderen en de partner, alsmede voor ouders en naaste vriend of vriendin.

   Het opnemen van palliatief verlof voor een periode langer dan 10 dagen is niet mogelijk indien zwaarwichtige economische belangen zich daartegen verzetten.

Artikel 27 Loonbetaling en uitkering bij ziekte

1. a. Bij ziekte heeft de werknemer jegens de werkgever recht op doorbetaling van:
      • 100% van zijn bruto-inkomen gedurende de eerste drie maanden van ziekte;
      • 90% van zijn bruto-inkomen gedurende de vierde tot en met de zesde maand van ziekte;
      • 85% van zijn bruto-inkomen gedurende de zevende tot en met de 12de maand van ziekte;
      • 80% van zijn bruto-inkomen gedurende het tweede jaar van ziekte.

      In afwijking hierop heeft de werknemer vanaf de derde ziekmelding per kalenderjaar over de eerste vier weken van ziekte recht op 90% van zijn bruto-inkomen. De korting geldt niet indien er sprake is van een bedrijfsongeval.

      De werkgever is niet gehouden bovenwettelijke aanvullingen van de loondoorbetaling bij ziekte in het eerste jaar van ziekte tot 100% te voldoen, indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid door eigen schuld of toedoen. Werknemer heeft in dit geval recht op ten minste de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetaling bij ziekte.

      Van arbeidsongeschiktheid door eigen schuld of toedoen is sprake, indien door een bedrijfsarts is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van activiteiten waarvan de werkgever, aantoonbaar op verschillende data, herhaaldelijk schriftelijk heeft aangegeven, dat de werknemer deze diende te staken, omdat deze in het verleden zodanige schade aan de werknemer hebben toegebracht, dat daardoor arbeidsongeschiktheid ontstond bij deze werknemer.
   b. De werknemer die re-integreert zonder beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder a. genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht wordt aangevuld tot 100%. De werknemer die re-integreert met beperkingen heeft gedurende de eerste twee jaar van ziekte recht op het onder a. genoemde inkomen, met dien verstande dat het loon in de uren dat hij arbeid verricht, wordt aangevuld. Deze aanvulling bedraagt de helft van het verschil tussen zijn oude (100%) uurloon en het uurloon dat hij verdient conform het onder a. genoemde.
   c. Voor de AOW-gerechtigde werknemer bedraagt de loondoorbetalingsplicht bij ziekte altijd één maand.
   c. Onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loonbetalingen is de in dit artikel vermelde doorbetaling van het bruto-inkomen, door de werkgever niet verschuldigd indien:
      I. de wettelijke ziektegelduitkering wordt geweigerd door het betreffende uitvoeringsorgaan;
      II. de werkgever zich hiervoor kan baseren op wettelijke bepalingen;
      III. de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding wegens inkomensderving kan doen gelden. De werknemer zal dit recht op schadevergoeding moeten cederen aan de werkgever, tot het bedrag dat de werkgever aan werknemer moet betalen.

      In verband met de bepalingen in het BW garandeert in overeenstemming met artikel 6 in de CAO Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie (Stcrt. 30 juni 2011, nr. 9384), het Sociaal Fonds de werknemer het loon indien een ondernemer onmachtig is tot loonbetaling, bijvoorbeeld door faillissement. Deze loongarantie kan eventueel de vorm hebben van een voorschotbetaling.

2. Indien naar het oordeel van het UWV Werkbedrijf de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan re-integratie en om die reden door het UWV Werkbedrijf de loondoorbetalingsperiode is verlengd, betaalt de werkgever in de periode waarmee de loonbetalingsperiode is verlengd, gedurende maximaal vier maanden het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid, door als de arbeidsongeschikte werknemer nog niet aan het werk is gekomen.

3. Geschillen over het verband tussen de schuld van de werkgever en het niet re-integreren van de werknemer in verband met de toepassing van het tweede lid, kunnen worden voorgelegd aan de daartoe ingestelde Geschillencommissie. De Geschillencommissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van werknemerszijde. De Geschillencom-

missie wordt bijgestaan door een onafhankelijk secretaris.

4. Voor de berekening van het bruto-inkomen, als bedoeld in het eerste lid wordt, in de derde tot en met de zesde ziektemaand, 50% van de ontvangen ploegentoeslag geacht deel uit te maken van het inkomen. Daarna wordt de ploegentoeslag buiten beschouwing gelaten bij de vaststelling van het bruto-inkomen.

7. Het totale zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken.

8. In geval van overlijden van een werknemer zullen diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ontvangen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
   a. de langstlevende van de echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde. Artikel 26 lid 2 is van overeenkomstige toepassing;
   b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen aan de minderjarige wettelijke of erkende natuurlijke kinderen;
   c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 27A WGA-gatverzekering

De werkgever is verplicht aangesloten bij de collectieve WGA-gat verzekering voor zijn werknemers De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting. deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Artikel 7 van de CAO Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie (Stcrt. 30 juni 2011, nr. 9384, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 14 juli 2014 (Stcrt. 2014, nr. 16947) is van toepassing.
Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

Artikel 28 Ongevallenverzekering

De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een verzekering af te sluiten, die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de werknemers in of buiten dienstverband is overkomen. De werkgever dient ter voldoening van deze verplichting deel te nemen aan de door de Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie afgesloten collectieve verzekering. Zie artikel 8 van de CAO Sociaal Fonds (Stcrt. 30 juni 2011, nr. 9384, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 14 juli 2014 (Stcrt. 2014, nr. 16947).
Aan ondernemingen die tenminste een gelijkwaardige verzekering hebben afgesloten, wordt de aan het Sociaal Fonds afgedragen premie ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering gerestitueerd. De werknemers hebben in dat geval een aanspraak jegens hun werkgever. Het verzoek om premierestitutie dient te worden gericht aan het Sociaal Fonds onder overlegging van een verzekeringspolis.

MELDING ONGEVALLEN
Schades die vallen onder de dekking van de collectieve ongevallenverzekering, dienen gemeld te worden aan het Sociaal Fonds via het standaard schadeformulier dat beschikbaar is op de website van het Sociaal Fonds: www.houtverwerkendeindustrie.nl).

Artikel 29 Ziekteverzuimbestrijding

1. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WGA mocht geraken, zal werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.
Bij de werving van personeel zal de werkgever – voor zover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt – bijzondere aandacht schenken aan het bieden van gelijke kansen voor zowel geheel als gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
In Bijlage 5 is in het Reglement Re-integratie aangegeven hoe te handelen in geval een werknemer arbeidsongeschikt is.

2. In ieder bedrijf zal conform de Arbeidsomstandighedenwet minstens één deskundige werknemer

als preventiemedewerker worden aangesteld (bij bedrijven met minder dan 25 werknemers kan dit de werkgever zelf zijn).
Tot de taken van de preventiemedewerker behoren:
– het (mede) uitvoeren en opstellen van de Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E)
– het adviseren van en nauw samenwerken met de Ondernemings-raad (OR) of Personeels-vertegenwoordiging (PvT)
– het uitvoeren van preventietaken (voortvloeiend uit het plan van aanpak bij de RI&E).

De betreffende functionarissen hebben recht op scholing, in overleg met de werkgever.
In voorkomende gevallen kan de preventiemedewerker gebruik maken van de kennis en informatie beschikbaar bij het Sectorpunt Hout. Het Sociaal Fonds, zal conform de CAO Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende industrie de scholing subsidiëren.

Artikel 30 Gehoorbescherming

Werkgevers dienen aan werknemers gehoorplastieken te verstrekken, indien lawaai op de werkplek niet kan worden voorkomen bij de bron en indien dat lawaai de grens van 80 dB(A) overschrijdt, tenzij uit de risico-inventarisatie iets anders naar voren komt.

Artikel 31 Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie

1. Er is een Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie, Reitseplein 8, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg.

2. De Vakraad is steeds bevoegd kennis te nemen van geschillen en verzoeken om advies of toestemming, indien deze taak bij deze CAO aan hem is opgedragen. Tot zijn taken behoren in ieder geval:
   a. het geven van een bindend advies in alle geschillen, welke tussen een werkgever en een werknemer inzake de uitleg van de CAO kunnen ontstaan en welke op verzoek van beide partijen voor een uitspraak worden voorgelegd aan de Vakraad;
   b. het beoordelen van een geschil op grond van artikel 15 lid 4 van de CAO voor de Houtverwerkende industrie;
   c. het verlenen van toestemming naar aanleiding van een schriftelijk verzoek op grond van artikel 15 lid 8 van de CAO voor de Houtverwerkende industrie;
   d. het verlenen van ontheffingen inzake structureel overwerk op grond van artikel 21 lid 2 van de CAO voor de Houtverwerkende industrie;
   e. het geven van een advies inzake de beëindiging van de dienst-betrekking van een contactman, zoals bepaald in artikel 35 lid 8 van de CAO voor de Houtverwerkende industrie, alsmede van de preventiemedewerker;
   f. het afhandelen van verzoeken om ontheffing van CAO-bepalingen conform de in dit artikel opgenomen procedure.

3. De Vakraad bestaat uit twee leden, één benoemd door de contracterende werkgeversorganisaties en één door de contracterende werknemersorganisaties. De Vakraad wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter/ secretaris. Deze draagt er zorg voor dat alle stukken, die aan de Vakraad worden voorgelegd, terstond aan de overige leden van de Vakraad worden gezonden.
   De leden 4 tot en met 10 van dit artikel zijn in het bijzonder van toepassing op de procedure die leidt tot een bindend advies.

4. Geschillen worden geacht te zijn ontstaan op het ogenblik, waarop door een van de betrokken partijen uitdrukkelijk een zaak als geschil wordt beschouwd. Aan de secretaris van de Vakraad moet binnen zes weken na het ontstaan van een geschil schriftelijk daarvan kennis worden gegeven. Door deze schriftelijke kennisgeving wordt de behandeling van het geschil aanhangig gemaakt.
   Bij overschrijding van de termijn van zes weken is de Vakraad desondanks bevoegd, na inwinning van nadere informatie omtrent de reden van deze overschrijding, alsnog tot behandeling van de zaak over te gaan.

5. De Vakraad kan partijen oproepen voor een openbare zitting, teneinde nadere informatie van partijen te verkrijgen. Partijen kunnen zich tijdens de zitting doen vertegenwoordigen of doen bijstaan.

6. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 2 weken nadat een openbare zitting heeft plaatsgevonden een beslissing. Indien een geschil of advies-aanvraag schriftelijk wordt afgehandeld, neemt de Vakraad uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren.

7. Indien de Vakraad niet tot een beslissing kan komen, wijzen beide arbiters een onafhankelijke derde arbiter aan.

8. De beslissing van de Vakraad wordt schriftelijk vastgesteld door de voorzitter/ secretaris en na goedkeuring ondertekend door de beide arbiters. Vervolgens wordt de beslissing aangetekend aan elk van de partijen verzonden. De beslissing vermeldt de gronden waarop zij berust.

9. De uitspraak van de Vakraad laat onverlet de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen.

10. Enige bevoegdheid van een ander orgaan ter zake mag door de Vakraad niet terzijde worden gesteld of doorkruist.

11. Het dispensatieverzoek vermeldt in ieder geval de bepaling(en) waarvoor dispensatie wordt aangevraagd alsmede een argumentatie waarom aan de voorwaarden is voldaan.
Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan zal de Vakraad de volgende criteria hanteren:
   – is er (tijdelijk) sprake van bijzondere omstandigheden, anders dan in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (of -bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast;
   – Is er sprake van een andere, tenminste aan deze cao (of -bepalingen daarvan) gelijkwaardige (arbeidsvoorwaarden)regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een onafhankelijke werknemersorganisatie.
De beslissing wordt gemotiveerd en schriftelijk kenbaar gemaakt aan de verzoeker.
Onderstaand lid is van toepassing op de werkzaamheden van de Vakraad, voor zover deze werkzaamheden niet voortvloeien uit de taak zoals omschreven in lid 2 sub a.

11. De Vakraad neemt uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van een daartoe strekkend verzoek een beslissing. Deze termijn kan eventueel met 4 weken worden verlengd, indien de Vakraad van oordeel is dat nadere informatie noodzakelijk is, of zo veel langer als redelijkerwijs nodig is om deze aanvullende informatie te vergaren. De leden van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 32 Sociaal Fonds

Er is een Stichting Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie. De werkgever is jaarlijks een premiebijdrage verschuldigd aan deze Stichting. De regelingen met betrekking tot het Sociaal Fonds zijn opgenomen in een afzonderlijke CAO.

Artikel 33 Sociaal jaarverslag

1. De werkgever is verplicht, daar waar de Wet op de Ondernemings-raden van toepassing is, éénmaal per jaar schriftelijk die feitelijke gegevens te verstrekken, waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van sociale (personeels)zaken blijkt.
Dit jaarverslag zal zoveel mogelijk gebaseerd zijn op het in bijlage 2 van de CAO aangegeven model en zal aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.

3. De in de voorgaande leden bedoelde verslagen zullen geen gegevens bevatten van individuele, persoonlijke aard, noch gegevens die op enigerlei wijze de privacy van personeelsleden in gevaar zouden kunnen brengen.

Artikel 34 Economisch en sociaal overleg

Werkgelegenheid in de onderneming:
a. Ondernemingen met een ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om op verzoek van de gekozen leden in de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoor-diging, in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, een duidelijk inzicht in de toekomst-verwachtingen op kortere en langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, te verschaffen.
b. In ondernemingen met in de regel ten minste 50 en ten hoogste 100 werknemers, zal op verzoek van de meerderheid van de werknemers een overlegorgaan ingesteld worden, waarmee de toekomst-verwachtingen op kortere of langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid in de onderneming besproken worden. Het overlegorgaan bestaat uit de bestuurder van de onderneming als voorzitter en drie tot vijf door de werknemers rechtstreeks uit hun midden gekozen andere leden.
Een en ander onverlet de Wet op de Ondernemingsraden.



Het overlegorgaan legt zijn werkwijze in een reglement vast. Onder onderneming wordt verstaan: de onderneming, als gedefinieerd in de Wet op de Ondernemingsraden.

d. Indien de werknemersorganisaties het noodzakelijk achten, hebben zij het recht aan de ondernemingen het verzoek te richten om een gesprek te hebben over de werkgelegenheid.

Artikel 35 Vakbondsactiviteiten in de onderneming

8. De ondernemer kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactman, zoals bedoeld in lid 1, dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie bekleed heeft, niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed; het voornemen de dienstbetrekking van een contactman op te zeggen zal, alvorens daartoe wordt besloten, voor advies (niet bindend) worden voorgelegd aan de Vakraad.

Artikel 37 Fusie en bedrijfssluiting of reorganisatie

1. De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan of een bedrijf danwel een bedrijfsonderdeel te reorganiseren of te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen, ook wanneer bij de onderneming minder dan 100 werknemers werkzaam zijn.

2. a. In verband hiermee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
   b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties.

3. Inzake de gevolgen, welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmede moeten worden getroffen.

Artikel 38 Medisch onderzoek

Werknemers van 40 jaar en ouder hebben het recht zich eenmaal per drie jaar te laten onderwerpen aan een medisch onderzoek door een bedrijfsgezondheidsdienst of een specialist.
De kosten, verbonden aan dit onderzoek, zullen gedragen worden door de onderneming.

Artikel 40 Uitruil arbeidsvoorwaarden (CAO à la carte)

1. Op ondernemingsniveau kunnen in overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging, de volgende uitruilmogelijkheden worden ingebracht in de arbeidsvoorwaardenregeling waarvan de werknemers op individuele en vrijwillige basis gebruik kunnen maken:
   – Salaris kan worden aangewend voor verbetering van het vervroegde ouderdomspensioen;
   – Vijf vakantiedagen kunnen worden aangewend voor verbetering van het vervroegde ouderdomspensioen of voor een levensloopregeling;
   – De mogelijkheid bestaat voor de werknemer om op jaarbasis maximaal vijf vakantiedagen te kopen.
   – Roostervrije uren kunnen, in overleg met de werkgever, door de werknemer worden verkocht tegen het voor de werknemer geldende uurloon. Afspraken over het verkopen van roostervrije dagen vinden telkens per kalenderjaar plaats.

2. Voorwaarde voor de toepassing van het bovenstaande is dat de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging is geformeerd in overeenstemming met de wet op de ondernemingsraden en dat deze vertegenwoordiging over de bevoegdheden en faciliteiten beschikt die de WOR toekent. Voorts moet sprake zijn van respectering van de artikelen 33, 34 en 35 van deze CAO.

3. Indien een onderneming minder dan 50 werknemers telt, gelden de volgende voorwaarden voor toepassing van dit artikel:
   – in ondernemingen van 10 tot 50 werknemers volstaat de aantoonbare respectering van artikel 35b of 35c van de WOR gedurende de afgelopen 12 maanden;
   – in ondernemingen met minder dan 10 werknemers volstaat overleg met het personeel.



BIJLAGE 2

MODEL SOCIAAL JAARVERSLAG

Richtlijn bij artikel 33

A. Stand van zaken in de onderneming.
   Een beknopt en begrijpelijk overzicht van de stand van zaken in de onderneming. Een terugblik en prognose.
   Vermeld kunnen worden: de (index)cijfers van de ontwikkeling van de omzet van de rentabiliteit, van de loonsom. Eventueel wijzigingen in de organisatie van de onderneming.
B. Personeelsbestand.
   Cijfers van de personeelsbezetting, wijzigingen daarin. Promoties, vacatures, ziekteverzuim.
C. Beloning personeel.
   CAO-wijzigingen, veranderingen in de beloningssystematiek, prestatiebeloning.
D. Communicatie.
   Voor zover van toepassing: relaas van personeelsoverleg, OR- of kernraadvergaderingen, contacten met vakbondsvertegenwoordigers.
E. Resterende gegevens.
   Pensioen- en spaarregelingen, sociaal fonds, woningregelingen, reis- en onkostenvoorzieningen.

Het sociaal jaarverslag wordt niet eerder gepubliceerd dan het verslag aan de aandeelhouders.

Overnemen van de gehele of gedeeltelijke inhoud van het sociaal jaarverslag in publiciteitsmedia kan alleen met toestemming van de directie van de onderneming.

BIJLAGE 4

BEDRIJFSHULPVERLENING

De werkgever dient doeltreffende maatregelen te nemen teneinde het mogelijk te maken dat de werknemer, indien een toestand ontstaat, waarin direct gevaar voor zijn veiligheid of gezondheid aanwezig is, zich snel in veiligheid kan stellen dan wel andere passende maatregelen te nemen, en teneinde te verzekeren dat, indien schade aan zijn gezondheid is toegebracht, de gevolgen hiervan zoveel mogelijk kunnen worden beperkt.

Bij de uitvoering van voorgaande verplichting van de werkgever, dient hij zich te laten bijstaan door een of meer werknemers die door hem zijn aangewezen als bedrijfshulpverleners.

De werkgever pleegt omtrent de door hem voorgenomen aanwijzing van een bedrijfshulpverlener, vooraf overleg met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers.

Het verlenen van de bijstand bij de uitvoering van voorgaande verplichting door de bedrijfshulpverleners houdt in elk geval in:

a. het verlenen van eerste hulp bij ongevallen;
b. het beperken en bestrijden van brand en het voorkomen en beperken van ongevallen;
c. het in noodsituaties alarmeren en evacueren van alle werknemers en andere personen in het bedrijf of de inrichting;
d. het alarmeren van en samenwerken met de gemeentelijke brandweer en andere hulpverleningsorganisaties in verband met de in de onderdelen a tot en met c bedoelde bijstand.

De bedrijfshulpverleners werken bij de uitvoering van hun taken samen.

De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn in aantal zodanig georganiseerd, dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.

Per 50 werknemers moet er 1 bedrijfshulpverlener zijn.
In bedrijven met meer dan 250 werknemers moeten er minstens 5 bedrijfshulpverleners zijn, en verder zo veel als nodig. Daarbij moet worden gekeken naar de aard van het bedrijf, de omvang van de werkzaamheden en de daarbij optredende risico’s. Die factoren bepalen mede de opzet van de organisatie van de bedrijfshulpverlening en de deskundigheden van de in die organisatie actieve werknemers.

De werkgever die een natuurlijke persoon is en die minder dan 15 werknemers heeft, kan de bedrijfshulpverlening zelf ter hand nemen, mits hij beschikt over voldoende deskundigheid, ervaring en



uitrusting om de taken naar behoren te vervullen. Daartoe dient hij in ieder geval te beschikken over een EHBO-diploma.

BIJLAGE 5

RE-INTEGRATIE EN VERZUIM

Uitwerking CAO afspraken voor de Houtverwerkende Industrie

Overwegende dat de bedrijfstak Houtverwerkende Industrie belang heeft bij zo veel mogelijk re-integratie van arbeidsgeschikte werknemers, is in deze bijlage in de CAO opgenomen welke criteria, regelingen en aandachts-punten van toepassing zijn bij re-integratie.
Dit uit oogpunt van:
– de zorg voor werk en inkomen van de werknemers;
– afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
– de hogere premie bij hoge uitstroom naar de WGA;
– de hogere premie voor de WGA-gatverzekering;
– de hogere (bedrijfstak) premie Wachtgeld bij hoge uitstroom naar de combinatie WGA/ WW (bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid);
– invulling van het Regeringsbeleid dat zich richt op re-integratie van zieke werknemers.

1. Kwaliteitscriteria re-integratiebedrijven

Werkgevers dienen bij de inschakeling van een re-integratiebedrijf te kiezen voor een bedrijf dat aan de volgende kwaliteitscriteria voldoet:
– de doelstelling en aanpak van het re-integratiebedrijf dient rechtstreeks gericht te zijn op de arbeidsbemiddeling of arbeidsbevorderende interventie van arbeidsongeschikte werknemers;
– het beschikt over aantoonbare ervaring met re-integratie van arbeidsongeschikten;
– het dient de re-integratie uit te voeren met gekwalificeerde consulenten;
– het dient van tevoren zijn werkproces inzichtelijk te maken, zodat helder wordt via welke fasen het bedrijf komt tot realisatie van interne en externe re-integratie;
– het dient aantoonbaar minimaal 50% van de aan haar toevertrouwde cliënten extern te hebben gere-integreerd.

2. Klachtenregeling

Werknemers kunnen informatie opvragen bij het Sociaal Fonds, indien het re-integratiebedrijf geen contact met hen opneemt. Werkgevers dienen in voorkomende gevallen werknemers op deze mogelijkheid te wijzen.

Werknemers kunnen vanzelfsprekend ook hun vakbondsvertegenwoordiger vragen informatie in te winnen bij het Sociaal Fonds.

Indien het re-integratieproces reeds gestart is, dat wil zeggen na het eerste contact tussen een werknemer en het re-integratiebedrijf, dient de werknemer bij klachten over het re-integratieproces eerst contact met het re-integratiebedrijf op te nemen. Indien het re-integratieproces nog niet gestart is, kan bij klachten contact opgenomen worden met het Sociaal Fonds.

Werkgevers en werknemers kunnen klachten over de arbodienstverlening, de re-integratiedienstverlening en het re-integratieproces van bedrijven, waarmee het Sociaal Fonds een mantelcontract heeft afgesloten of die als voorkeursbedrijf zijn aanbevolen (zie punt 4 en 6), voorleggen aan de Vakraad voor de Houtverwerkende Industrie. De werkzaamheden van de Vakraad zijn geregeld in artikel 31 van de CAO voor de Houtverwerkende industrie.

3. Plan van aanpak

Ter ondersteuning van het re-integratieproces en om dit inzichtelijk te maken, worden de volgende aandachtspunten door het re-integratiebedrijf schriftelijk ter kennis gebracht van zowel de werknemer als de werkgever:
– doel van de re-integratieactiviteiten;
– aanpak op hoofdlijnen;
– eis tot wederzijdse volledige inzet en openheid;
– einddatum van het re-integratietraject;
– naam van de begeleider en waar deze bereikbaar is;



– recht van de werknemer op inzage in en/of de ontvangst van kopieën van alle op hem betrekking hebbende rapportages.

4. Keuze re-integratiebedrijf

Werkgevers zijn vrij in de keuze van het re-integratiebedrijf, op voorwaarde dat het re-integratiebedrijf voldoet aan de kwaliteitscriteria die in dit reglement onder punt 2 zijn opgenomen. Op verzoek van de werkgever is een lijst van re-integratiebedrijven die voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria beschikbaar bij het Sociaal Fonds.

5. Helpdesk re-integratie en verzuim

Werkgevers en werknemers uit de Houtverwerkende Industrie kunnen contact opnemen met de helpdesk van het Sociaal Fonds, het Sectorpunt Hout, voor informatie met betrekking tot verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Het Sectorpunt Hout is te bereiken op telefoonnummer 013-5944245 of via e-mail sph@wispa.nl.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 oktober 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 11 augustus 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes